Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-32/2012

Urteil vom 27. Juni 2012

Besetzung

Richterin Marianne Ryter (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Richterin Kathrin Dietrich,
Gerichtsschreiberin Tanja Haltiner.

Parteien

A._____,
(…),
vertreten durch lic. iur. Jost Spälti, Rechtsanwalt,
Brandschenkestrasse 178, 8002 Zürich,
Beschwerdeführerin,

gegen

Oberzolldirektion (OZD),
Sektion Rechtsdienst,
Monbijoustrasse 40, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Arbeitszeugnis.

Sachverhalt:

A.
A._____ war vom 11. Januar 2010 bis zum 31. März 2011 als Sekretärin im Grenzwachtkorps Region IV in (…) angestellt. Per 31. März 2011 wurde ihr ein Arbeitszeugnis in italienischer Sprache sowie eine übersetzte deutsche Fassung davon ausgestellt. Im Anschluss daran verlangte A._____ von ihrem ehemaligen Arbeitgebenden die Änderung bzw. Ergänzung des Arbeitszeugnisses, was Letzterer mit Verfügung vom 13. April 2011 verweigerte. Dagegen erhob A._____ Rekurs, welcher am 16. November 2011 von der Oberzolldirektion vollumfänglich abgewiesen wurde.

B.
Mit Beschwerde vom 3. Januar 2012 gelangt A._____ (nachfolgend: Beschwerdeführerin) ans Bundesverwaltungsgericht und beantragt, der Rekursentscheid der Oberzolldirektion vom 16. November 2011 sei aufzuheben und ihr ehemaliger Arbeitgebender sei anzuweisen, ihr ein ordnungsgemässes Arbeitszeugnis aus- und zuzustellen.

C.
Die Beschwerdeführerin ersucht mit Eingabe vom 11. Januar 2012, das Verfahren in deutscher Sprache zu führen.

D.
In ihrer Stellungnahme vom 28. Februar 2012 beantragt die Oberzolldirektion (nachfolgend: Vorinstanz) die vollumfängliche Abweisung der Beschwerde.

E.
Die Beschwerdeführerin trägt ihre Schlussbemerkungen mit Eingabe vom 20. März 2012 vor.

F.
Auf weitere Sachverhaltselemente und die Parteivorbringen wird – sofern entscheidrelevant – im Rahmen nachfolgender Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Gemäss Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG, SR 172.220.1) können Beschwerdeentscheide der internen Beschwerdeinstanz (Art. 35 Abs. 1 BPG) betreffend Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Die vom Grenzwachtkommando Region IV im Zusammenhang mit dem strittigen Arbeitszeugnis am 13. April 2011 erlassene Verfügung unterlag der Beschwerde an die Oberzolldirektion als interne Beschwerdeinstanz (Art. 110 Bst. b der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 [SR 172.220.111.3]). Der Rekursentscheid der Oberzolldirektion vom 16. November stellt demnach ein zulässiges Anfechtungsobjekt dar, weshalb das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig ist.

1.2 Das Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht richtet sich gemäss Art. 37 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 2005 über das Bundesverwaltungsgericht (VGG, SR 173.32) nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG, SR 172.021), soweit das VGG nichts anderes bestimmt.

1.3 Die Beschwerdeführerin ist durch die angefochtene Verfügung unmittelbar betroffen und kann ein schutzwürdiges Interesse nachweisen, weshalb sie zur Beschwerde berechtigt ist (Art. 48 Abs. 1 VwVG).

1.4 Auf die im Übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist demnach – unter Vorbehalt nachfolgender Erwägungen 2 und 3 – einzutreten.

2.

2.1 Bei der gerichtlichen Durchsetzung des Berichtigungsanspruchs muss der Arbeitnehmende den verlangten Zeugnistext selbst formulieren, und zwar so, dass ihn das Gericht ohne jegliche Änderung zum Urteil erheben kann. Wird nur beantragt, der Arbeitgebende sei zu verpflichten, ein inhaltlich korrektes Arbeitszeugnis auszustellen, so genügt dies den Anforderungen an ein Rechtsbegehren nicht; in einem solchen Fall kann seitens des Gerichts auf die Beschwerde nicht eingetreten werden (ROLAND MÜLLER/PHILIPP THALMANN, Streitpunkt Arbeitszeugnis, Basel 2012, S. 104; ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL, Arbeitsvertrag - Praxiskom-

mentar zu Art. 319-362 OR, 6. Auflage, Zürich 2005, Art. 330a Rz. 5; MANFRED REHBINDER, Bd. 6, Das Obligationenrecht Abt. 2, Die einzelnen Vertragsverhältnisse. Teilband 2, Der Arbeitsvertrag Abschnitt 1, Bern 1985, Art. 330a Rz. 21 mit Hinweisen; EDI CLASS/SABINE BISCHOFBERGER, Das Arbeitszeugnis und seine "Geheimcodes", Zürich 1993, S. 35; MANFRED REHBINDER, Schweizerisches Arbeitsrecht, Bern 2002, Rz. 264). Dementsprechend hielt die Eidgenössische Personalrekurskommission mit Entscheid vom 6. Oktober 2000 fest, dass auf eine Klage auf Berichtigung eines Arbeitszeugnisses nur eingetreten werden könne, wenn der Arbeitnehmende den verlangten Text selber formuliere (VPB 65.44 Regeste [erstes Lemma] und E. 1.a/bb, mit Hinweisen). Zur Begründung führte die Personalrekurskommission aus, eine Beschwerde müsse ein Begehren und eine sachbezogene Begründung enthalten. Damit auf eine Klage zur Berichtigung eines Dienstzeugnisses eingetreten werden könne, genüge es nicht, im Klageantrag lediglich die Ausstellung eines "richtigen" Zeugnisses zu verlangen; vielmehr habe der Arbeitnehmende den verlangten Text selber zu formulieren. Im damals zu beurteilenden Fall verlangte die Beschwerdeführerin in ihrer (Laien)Beschwerde "ein der Wahrheit entsprechendes, korrektes Zeugnis ohne negative Verdrehungen". Es fehlte ein ausformulierter Text für ein im Sinne des Rechtsbegehrens geändertes Dienstzeugnis. Der Begründung der Beschwerde liess sich jedoch eindeutig entnehmen, dass die Beschwerdeführerin eine Streichung des Hinweises auf die Verlängerung der Probezeit wünschte. Da die Beschwerdeführerin nicht anwaltlich vertreten war, vermochte dies nach Ansicht der Personalrekurskommission den Anforderungen an ein hinreichend deutliches und begründetes Rechtsbegehren zu genügen. Zusammenfassend trat sie aber auf die Beschwerde – abgesehen von der Streichung der mit der Beschwerdebegründung konkret monierten Textpassage – mangels Substantiierung nicht ein.

2.2 Die Beschwerdeführerin hat vorliegend zwar anstelle substantiierter Änderungs- bzw. Ergänzungsvorschläge nur die Ausstellung eines ordnungsgemässen Zeugnisses beantragt, doch werden im Rahmen der Begründung die verlangten Änderungen bzw. Ergänzungen deutlich: So verlangt sie die Korrektur eines Rechtschreibefehlers in der deutschen Zeugnisfassung sowie die Aufnahme absolvierter Kurse und einer Dankesformel samt Ausdruck von Bedauern über ihren Weggang in beide Zeugnisfassungen. Auch wenn sie anwaltlich vertreten ist, rechtfertigt es sich daher, in diesem Umfang auf die Beschwerde einzutreten.

3.

3.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, zum Zeitpunkt der Ausstellung des Arbeitszeugnisses habe ihre Unterschrift auf dem Bewertungsbogen gefehlt, so dass die Grundlage für die Ausstellung eines korrekten Zeugnisses fraglich scheine bzw. keine objektive Bewertung ihrer Leistung habe erfolgen können. Sie habe keine Möglichkeit gehabt, sich zu den von ihrem ehemaligen Arbeitgebenden vorgenommenen Qualifikationen zu äussern bzw. diese kritisch zu hinterfragen; damit sei ihr gleichsam das rechtliche Gehör verweigert worden. Zudem habe sie während ihrer Anstellung beim ehemaligen Arbeitgebenden diverse Weiterbildungsveranstaltungen besucht, ohne dies je bescheinigt erhalten zu haben.

3.2 Streitgegenstand in der nachträglichen Verwaltungsrechtspflege ist das Rechtsverhältnis, das Gegenstand der angefochtenen Verfügung bildet, soweit es im Streit liegt. Dieser darf im Laufe des Beschwerdeverfahrens weder erweitert noch qualitativ verändert werden und kann sich höchstens verengen und um nicht mehr streitige Punkte reduzieren, nicht aber ausweiten. Fragen, über welche die erstinstanzlich verfügende Behörde nicht entschieden hat, darf die zweite Instanz nicht beurteilen, da andernfalls in die funktionelle Zuständigkeit der ersten Instanz eingegriffen würde (ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht, Basel 2008, Rz. 2.7 ff.; statt vieler Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-667/2010 vom 1. März 2012 E. 1.4; vgl. auch BGE 136 II 457 E. 4.2, 133 II 35 E. 2 und 131 V 164 E. 2.1).

Was die geltend gemachten Mängel des Bewertungsverfahrens, insbesondere in Bezug auf die Leistungsbeurteilung ohne Qualifikationsgespräch als auch die behauptete Nichtbescheinigung der besuchten Kurse betrifft, so sind diese nicht Gegenstand der vorinstanzlichen Verfügung und können demnach auch im vorliegenden Beschwerdeverfahren nicht behandelt werden. Auf die entsprechenden Rügen ist daher nicht einzutreten.

4. Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet grundsätzlich mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens, oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des

rechtserheblichen Sachverhalts, sondern auch die Unangemessenheit des angefochtenen Entscheids (Art. 49 VwVG). Die Beschwerdeinstanz überprüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung bei ihrem Entscheid im Rahmen ihres Ermessens geblieben ist, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen hat, mithin nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entschieden hat (RENÉ RHINOW ET AL., Öffentliches Prozessrecht, 2. Auflage, Basel 2010, Rz. 1124).

5.

5.1 Das BPG enthält keine Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitszeugnis, weshalb nach Art. 6 Abs. 2 BPG sinngemäss die Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) zur Anwendung gelangen. Art. 330a OR sieht vor, dass der Arbeitnehmende jederzeit vom Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen kann, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Abs. 1). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Abs. 2).

5.2 Für das Arbeitszeugnis im öffentlichen Dienst gelten prinzipiell dieselben Grundsätze wie im Privatrecht, insbesondere zu beachten sind diejenigen der Wahrheit, Klarheit, Vollständigkeit und des Wohlwollens. Speziell von Bedeutung sind regelmässig die Gebote der Voraussehbarkeit und Spezifität, wonach negative Eigenschaften des Arbeitnehmenden nur soweit ins Arbeitszeugnis aufgenommen werden dürfen, als sie vorbesprochen und belegt werden können, v.a. mittels Leistungsbeurteilungen und Qualifikationsgesprächen. Sodann sind auch Form, Aufbau und Inhalt des Arbeitszeugnisses im öffentlichen Dienst gleich wie im Privatrecht (MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S.21).

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis hat sich – wie erwähnt – gemäss Art. 330a Abs. 1 OR sowohl über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmenden auszusprechen. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für eine Gesamtdarstellung des Arbeitsverhältnisses und für eine Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmenden von Bedeutung sind (REHBINDER, a.a.O., Art. 330a Rz. 6; SUSANNE JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Bern 1996, S. 100). Die tatsächlichen Angaben des Zeugnisses müssen somit vollständig (Vollständigkeitsgebot) und zudem objektiv rich-

tig (Wahrheitsgebot) sein (vgl. Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2). Den Werturteilen sind verkehrsübliche Massstäbe zugrunde zu legen, und es ist pflichtgemässes Ermessen anzuwenden, wobei dem Arbeitgebenden ein gewisser Spielraum zusteht. Ein Ermessensfehler liegt erst vor, wenn einem Werturteil objektiv falsche Tatsachen zugrunde gelegt oder andere als verkehrsübliche Massstäbe herangezogen werden (vgl. Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission 2006-008 vom 22. Mai 2006 E. 2b/aa; REHBINDER, a.a.O., Art. 330a Rz. 14; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., Art. 330a Rz. 3; REHBINDER, a.a.O, Rz. 262).

Aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden und der Funktion des Arbeitszeugnisses, dem Arbeitnehmenden das wirtschaftliche Fortkommen zu erleichtern, folgt, dass das Zeugnis wohlwollend formuliert sein muss. Das Wohlwollen findet jedoch seine Grenze in der Wahrheitspflicht. Der Anspruch des Arbeitnehmenden geht auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis; der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor (MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 1; REHBINDER, a.a.O., Art. 330a Rz. 1 und 14 mit Hinweisen; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., Art. 330a Rz. 3; JANSSEN, a.a.O., S. 74; FRANK VISCHER, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Basel 2005, S. 177; PETER KAUFMANN/CLAUDIA JORNS, Zwischen Wahrheitspflicht und Wohlwollen: Die Verletzung der Zeugnispflicht des Arbeitgebers infolge Ausstellung eines zu günstigen Arbeitszeugnisses in: Anwaltsrevue 5 (2007) Heft 5/7, S. 38; Urteil des Bundesgerichts 2A.118/2002 vom 17. Juli 2002 E. 2.2, vgl. auch BGE 136 III 510 E. 4.1 und BGE 129 III 177 E. 3.2 mit Hinweisen). Wohlwollen ist somit die Maxime der Ermessensbetätigung, bedeutet aber nicht, dass nicht auch für den Arbeitnehmenden ungünstige Tatsachen und Beurteilungen im Zeugnis Erwähnung finden dürfen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die negativen Aspekte für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmenden erheblich sind, es sich also nicht um völlig isolierte Vorfälle oder um unwichtigere Kleinigkeiten handelt (STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., Art. 330a Rz. 3; KAUFMANN/JORNS, a.a.O., S. 38).

Des Weiteren muss das Arbeitszeugnis klar und verständlich formuliert sein. Der Wortlaut steht aber im Ermessen des Arbeitgebenden. Der Arbeitnehmende hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgebende bestimmte Formulierungen wählt (PETER MÜNCH, Von der Kündigung und ihren Wirkungen, in: Handbücher für die Anwaltspraxis, Thomas Geiser/Peter Münch [Hrsg.], Stellenwechsel und Entlassung, Basel und Frankfurt a.M. 1997, Rz. 1.87; JANSSEN, a.a.O., S. 67; REHBIN-

DER, a.a.O., Art. 330a Rz. 13; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., Art. 330a Rz. 3).

5.3 Gemäss REHBINDER obliegt den Arbeitgebenden die Beweislast für die Richtigkeit des Zeugnisses, und zwar – unter Berücksichtigung ihres Ermessens – auch für die Richtigkeit ihrer Werturteile. Der Arbeitnehmende ist nur für diejenigen Tatsachen beweispflichtig, die er zur Rechtfertigung einer günstigeren Beurteilung vorträgt (REHBINDER, a.a.O., Art. 330a Rz. 22 mit Hinweisen und REHBINDER, a.a.O., Rz. 264 mit Hinweisen). MÜLLER/THALMANN stellen sich auf den Standpunkt, die Arbeitgebenden würden die Beweislast tragen, wenn ein Arbeitszeugnis das Verhalten und die Leistungen des Arbeitnehmenden nicht als gut qualifiziere. Verlange hingegen der Arbeitnehmende die Berichtigung eines guten Zeugnisses in dem Sinn, dass die Formulierungen in eine sehr gute Qualifikation zu ändern seien, so trage er die Beweislast dafür (MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S.109). Die Verteilung der Beweislast im Berichtigungsprozess ist in der Lehre demnach umstritten. Da der Arbeitnehmende im Berichtigungsprozess jedoch konkrete Abänderungsanträge stellen muss, trägt er die Beweislast für die dem beantragten Zeugnistext zugrundeliegenden Tatsachen (vgl. STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., Art. 330a Rz. 5 mit Darstellung verschiedener Lehrmeinungen; CLASS/BISCHOFBERGER, a.a.O., S. 35; WOLFGANG PORTMANN in: Heinricht Honsell/Nedim Peter Vogt/Wolfgang Wiegand [Hrsg.], Basler Kommentar zum Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 5. Auflage Basel 2011, Art. 330a Rz. 10).

6. Das vorliegend strittige Arbeitszeugnis ist in beiden sprachlichen Fassungen wie folgt aufgebaut: Es ist als solches betitelt, enthält die Personalien der Beschwerdeführerin, die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Stellung bzw. Funktion im Betrieb sowie den Ort der Tätigkeit und den Beschäftigungsgrad. Weiter wird aufgeführt, mit welchen Aufgaben die Beschwerdeführerin während ihrer Anstellung betraut war und über welche Sprach- und Informatikkenntnisse sie verfügt. Sodann werden die Leistung der Beschwerdeführerin und ihr Verhalten kurz beurteilt. Es folgt ein Schlusssatz mit guten Wünschen für den weiteren Berufsweg bzw. in der deutschen Fassung zusätzlich für den weiteren Lebensweg.

7.

7.1

7.1.1 Die Beschwerdeführerin macht geltend, in der deutschen Fassung des Arbeitszeugnisses vom 31. März 2011 befinde sich ein Rechtschreibefehler und zwar in folgender Passage: " A._____ nahm die ihr zugewiesenen Aufgaben selbständig, pünktlich, zuverlässig und effizient *war* (anstatt "wahr")". Dieser sei zu korrigieren, zumal er vom ehemaligen Arbeitgebenden anerkannt werde.

7.1.2 Der Arbeitnehmende muss sich Grammatik- und Rechtschreibefehler nicht gefallen lassen, da diese nicht nur auf den Arbeitgebenden, sondern mittelbar auch auf ihn selbst ein schlechtes Licht werfen. Ein solches Arbeitszeugnis kann daher grundsätzlich zurückgewiesen und die ordnungsgemässe Neuaustellung verlangt werden (MÜLLER/THALMANN, a.a.O., S. 25 mit Hinweisen; REHBINDER, a.a.O., Art. 330a Rz. 12; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., Art. 330a Rz. 3; REHBINDER, a.a.O., Rz. 262).

Die Schweiz kennt vier National- und drei Amtssprachen (Art. 4 und Art. 70 Abs. 1 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 [SR 101]). Grundsätzlich ist ein Arbeitszeugnis in der Sprache abzufassen, die am Arbeitsort üblich ist; es ist nicht möglich, sich auf den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Gleichberechtigung der Landessprachen zu berufen. So hat eine Deutschschweizerin, die im Tessin arbeitet, nur Anspruch auf ein italienisch abgefasstes Zeugnis. Sie muss sich das ausgestellte Zeugnis auf ihre Kosten übersetzen lassen, wenn sie sich in der Deutschschweiz nach einer Stelle umsieht. Nur wenn die Arbeitssprache nicht die am Ort des Arbeitsverhältnisses übliche Sprache ist, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf je eine Fassung des Arbeitszeugnisses in beiden Sprachen. Bei internationalen Organisationen ist es hingegen üblich, das Arbeitszeugnis in Englisch zu verfassen. Wenn der Arbeitnehmende einer Berufsgruppe mit klar überwiegender Berufssprache angehört, kann ebenfalls von der vorherrschenden Sprache am Arbeitsort abgewichen werden (CLASS/BISCHOF-BERGER, a.a.O., S. 31; REHBINDER, a.a.O., Art. 330a Rz. 13 mit Hinweis; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., Art. 330a Rz. 3; WOLFGANG PORTMANN/JEAN-FRITZ STÖCKLI, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Auflage Zürich 2007, Rz. 543; CHRISTIANE BRUNNER/JEAN-MICHEL BÜHLER/JEAN-BERNARD WAE-

BER/CHRISTIAN BRUCHEZ, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, 3. Auflage Basel 2005, Art. 330a S. 162; PORTMANN, a.a.O., Art. 330a Rz. 9).

7.1.3 Hier liegt keiner der vorgenannten Ausnahmefälle vor, so dass die Beschwerdeführerin, die in (…) gearbeitet hat, wo sowohl während der Arbeit als auch im täglichen Umgang italienisch gesprochen bzw. geschrieben wird, grundsätzlich nur Anspruch auf Erstellung eines Arbeitszeugnisses in dieser Sprache hat. Die italienische Fassung des Zeugnisses ist unbestrittenermassen grammatikalisch fehlerfrei erstellt worden. Eine deutsche Fassung des Arbeitszeugnisses wurde seitens des Arbeitgebenden kulanterweise ebenfalls ausgestellt, obschon kein rechtlicher Anspruch der Beschwerdeführerin darauf besteht. Darin befindet sich der geltend gemachte und vom Arbeitgebenden anerkannte Rechtschreibefehler, welcher grundsätzlich nicht toleriert werden müsste, würde es sich um ein in der Sprache des Arbeitsorts abgefasstes Zeugnis handeln. Da die Beschwerdeführerin jedoch wie erwähnt kein Anrecht auf eine zusätzliche Zeugnisfassung in deutscher Sprache hat, kann sie logischerweise auch nicht die gerichtliche Korrektur eines darin enthaltenen Rechtschreibefehlers verlangen. Vielmehr ist sie auf ein aussergerichtliches Entgegenkommen seitens des Arbeitgebenden angewiesen oder hat andernfalls die (fehlerfreie) Übersetzung der italienischen Zeugnisfassung auf eigene Kosten zu veranlassen. Die Beschwerde ist demnach in diesem Punkt abzuweisen.

7.2

7.2.1 Weiter beanstandet die Beschwerdeführerin, dass in beiden sprachlichen Fassungen eine Dankesformel sowie der Ausdruck von Bedauern über ihren Weggang fehlten. In einem Arbeitszeugnis dürften keine vielsagenden Auslassungen enthalten sein.

7.2.2 Im Rahmen vorgenannter Grundsätze ist der Arbeitgebende frei, das Arbeitszeugnis zu redigieren; der Arbeitnehmende hat keinen Anspruch auf einen bestimmten Zeugnisinhalt. Es besteht gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung und einhelliger Lehre insbesondere kein klagbarer Anspruch des Arbeitnehmenden auf bestimmte Formulierungen wie insbesondere Floskeln, Dankesworte oder Zukunftswünsche (Urteil des Bundesgerichts 4C.36/2004 vom 8. April 2004 E. 5 in fine; PORTMANN/STÖCKLI, a.a.O., Rz. 541; PORTMANN, a.a.O., Art. 330a Rz. 8; THOMAS POLEDNA, Arbeitszeugnis und Referenzauskünfte des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst in: ZBl 104/2003 S. 172). Der Schlusssatz des Ar-

beitszeugnisses enthält gute Wünsche für die berufliche (und in der deutschen Fassung auch ganz allgemein für die weitere) Zukunft. Auch wenn eine Dankesformel sowie der Ausdruck von Bedauern über den Weggang eines Arbeitnehmenden üblich sind und aus Höflichkeit geboten erscheinen mögen, liegen deren Verwendung im Ermessen des Arbeitgebenden. Da die Beschwerdeführerin keinen Anspruch auf eine entsprechende Formulierung des Schlusssatzes hat, kann es sich folgerichtig auch nicht um eine vielsagende Auslassung handeln (vgl. allgemein dazu nachfolgend E. 7.3). Das Arbeitszeugnis ist diesbezüglich vollständig und die darin enthaltenen Zukunftswünsche sicherlich positiv zu werten. Die Beschwerde ist demnach in diesem Punkt ebenfalls abzuweisen.

7.3

7.3.1 Schliesslich erklärt die Beschwerdeführerin, sie habe während der Tätigkeit bei ihrem ehemaligen Arbeitgebenden mehrere Weiterbildungskurse besucht, was in keinster Weise Eingang ins Arbeitszeugnis gefunden habe. Weiterbildungen seien jedoch für potentielle künftige Arbeitgebende von erheblicher Bedeutung, daher für ihr wirtschaftliches Fortkommen relevant und somit entweder im Arbeitszeugnis oder in einem separaten Dokument zu bescheinigen (zur Beschränkung des Streitgegenstands auf formelle und inhaltliche Fragen betreffend Arbeitszeugnis vgl. E. 2.2 vorne).

Es handle sich dabei um folgende Kurse:

– ERFA-Tag in der Region IV in (…) vom 5. Mai 2010
– ERFA-Tage "Aktenführung und Archiv" in (…) vom 20. und 21. Mai 2010
– VM-User Schulung (SAP) Oberzolldirektion in (…) vom 8. Juni 2010
– Interne Weiterbildung "Archiv und Aktenführung" Oberzolldirektion in (…) vom 12. und 13. August 2010
– Teilnahme an der Gruppenarbeit "Regolamento del Comando Reg-IV" in (…), regelmässig vom 26. August 2010 bis zum 2. Dezember 2010
– ERFA-Tage "Mithilfe und Unterstützung der FIRE" vom 28. und 29. Oktober 2010
– Teilnahme an der Fachgruppenarbeit "OS-Zoll Ordnungssystem" Oberzolldirektion in (…) vom 9. und 10. November 2010, 24. und 25. November 2010 sowie vom 15. und 16. Dezember 2010
– Interne Schulung EBP-SRM in (…) vom 9. Dezember 2010.

7.3.2 Die Vorinstanz wirft ein, dass es sich bei den genannten Kursen vorwiegend um verwaltungsinterne Tagungen mit Erfahrungsaustausch ohne eigentlichen Ausbildungscharakter und von kurzer Dauer handle. Es sei branchenüblich, Weiterbildungen, die eine gewisse Kontinuität aufweisen würden, d.h. über längere Zeit gedauert hätten, im Abschlusszeugnis zu erwähnen. Solche Weiterbildungen seien in der Regel mit einem gewissen ausserberuflichen Aufwand verbunden und würden etwas über die Leistungsbereitschaft, Motivation und den Durchhaltewillen der betreffenden Person aussagen. Bei den von der Beschwerdeführerin erwähnten Kursen handle es sich aber um Sitzungen oder kurze Einführungen in EDV-Systeme, die Teil des heutigen Arbeitsalltags seien und an die Teilnehmenden keine besonderen Anforderungen stellen würden und daher auch nicht erwähnenswert seien.

7.3.3 Auch wenn der Arbeitnehmende keinen Anspruch auf bestimmte Formulierungen im Arbeitszeugnis hat, so kann durch Auslassungen wesentlicher Tatsachen ein unzutreffendes Bild entstehen, was gegen die Wahrheitspflicht verstösst. Das Arbeitszeugnis muss demnach alle während des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Tätigkeiten beurteilen. Grundsätzlich genügt es dabei jedoch, wenn die Art der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit beschrieben wird, soweit daraus die Funktion des Arbeitnehmenden hinreichend ersichtlich wird. Daher besteht z.B. kein Anspruch auf Nennung eines nicht durch einen Lehrabschluss oder durch besondere Leistungen erworbenen Titels, der zu vage ist und irreführend wirkt. Hat der Arbeitnehmende hingegen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gleichzeitig oder nacheinander mehrere Funktionen wahrgenommen, so sind alle diese Tätigkeiten in einem einheitlichen Arbeitszeugnis zu beurteilen (REHBINDER, a.a.O., Art. 330a Rz. 9 mit Hinweisen). Materiell hat das Arbeitszeugnis vollständig zu sein, es darf insbesondere keine vielsagenden Auslassungen enthalten, so dass kein täuschender Gesamteindruck entstehen kann. Unvollständige Angaben können nämlich ein falsches Bild entstehen lassen, was gegen den Grundsatz der Richtigkeit der Daten bei der Datenverarbeitung verstösst. Ein Zeugnis, welches Tatsachen verschweigt, kann inhaltlich unvollständig und zudem objektiv unwahr sein (STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., Art. 330a Rz. 3 mit Hinweisen; KAUFMANN/JORNS, a.a.O., S. 37; MICHEL VERDE, Haftung für Arbeitszeugnis, Empfehlungsschreiben, Referenzauskunft und Referenzschreiben in: recht 2010 S. 147).

7.3.4 Dass bzw. ob für die Teilnahme an den entsprechenden Kursen keine Bescheinigung ausserhalb des Arbeitszeugnisses ausgestellt wor-

den ist, bildet im vorliegenden Verfahren nicht Streitgegenstand (vgl. vorne E. 2.2). Hingegen stellt sich die Frage, ob die strittigen Kurse funktionsrelevant sind, so dass deren Nichterwähnung im Zeugnis dem Grundsatz der Vollständigkeit zuwider laufen würde. Bei den aufgelisteten Kursen handelt es sich allesamt um ein- bis zweitägige Veranstaltungen bzw. über einen kurzen Zeitraum verlaufende, regelmässige Gruppenarbeiten. Thematisch können die Kurse grösstenteils dem Bereich der Fachapplikationen zugeordnet werden, die teilweise im Zeugnis direkt (BV-Plus VM SAP) oder mittels Funktionsbeschrieb (Archivbetreuung, Koordination der Aktenführung) Erwähnung finden. Es scheint sich ohne Ausnahme um betriebsspezifische bzw. interne Kurse zu handeln, an welchen kein Titel erworben wurde. Dies wird von der Beschwerdeführerin nicht anders dargelegt bzw. nicht bestritten. Wie bereits erwähnt soll mit dem Arbeitszeugnis das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmenden gefördert werden; es bildet eine wichtige Entscheidungsgrundlage bei der Besetzung neuer Stellen (POLEDNA, a.a.O., S. 170). Es soll jedoch auch Dritten, insbesondere künftigen Arbeitgebenden, eine wahrheitsgemässe und vollständige Gesamtbeurteilung des betreffenden Arbeitnehmenden ermöglichen, weshalb alle damit in Zusammenhang wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten sein müssen (PORTMANN, a.a.O., Art. 330a Rz. 4). Die strittigen, teilweise internen Kurse betreffend Fachapplikationen sind grösstenteils im Rahmen der Fachkenntnisse im Arbeitszeugnis erwähnt und erscheinen im Übrigen für eine vollständige Gesamtbeurteilung der Beschwerdeführerin durch Dritte nicht relevant bzw. wird das wirtschaftliche Fortkommen der Beschwerdeführerin durch die aktuelle Fassung des Arbeitszeugnisses bereits gefördert. Diesbezüglich genügt das Arbeitszeugnis den Grundsätzen der Vollständigkeit und Wahrheit. Der Arbeitgebende hat den ihm zustehenden Ermessensspielraum demnach nicht überschritten, weshalb die Beschwerde auch in diesem Punkt abzuweisen ist.

8.

In personalrechtlichen Angelegenheiten ist das Beschwerdeverfahren kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 Abs. 2 BPG), die vorliegend nicht gegeben ist. Es sind daher keine Verfahrenskosten zu erheben.

9.

Der Beschwerdeführerin als unterliegender Partei steht keine Parteientschädigung zu (Art. 64 Abs. 1 VwVG).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– die Beschwerdeführerin (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. 119.4/11.016; Einschreiben)
– das Generalsekretariat EFD (Gerichtsurkunde)

Die vorsitzende Richterin:	Die Gerichtsschreiberin:
Marianne Ryter	Tanja Haltiner

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 des Bundesgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005 [BGG, SR 173.110]). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert

30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Frist steht still vom 15. Juli bis und mit dem 15. August (Art. 46 Abs. 1 Bst. b BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: